

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasar pada hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab terdahulu, maka selanjutnya penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data yang telah penulis lakukan ternyata bahwa faktor-faktor semangat kerja yang meliputi motivasi, komunikasi, partisipasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan; secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan petugas dinas luar asuransi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Inspektorat Pekanbaru. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan F hitung 31.149 lebih besar dari F tabel 2.35, dengan tingkat probabilitas $6.000E-14$ yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis pertama, yang berbunyi : Diduga bahwa faktor motivasi, komunikasi, partisipasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas kerja karyawan petugas dinas luar asuransi terbukti kebenarannya.

2. Kesimpulan kedua, bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja karyawan petugas dinas luar asuransi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Inspektorat Pekanbaru. Kesimpulan tersebut didasarkan pada hasil analisis statistik dengan menggunakan uji t , dimana t hitung motivasi 6.219 lebih

besar dari nilai t Tabel 1.994, dengan tingkat probabilitas 0.00000 dan sumbangannya paling besar yaitu $r^2 = 35.92\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi : Diduga bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan petugas dinas luar asuransi pada AJB Bumiputera 1912 kantor inspektorat pekanbaru, terbukti kebenarannya.

3. Variabel kepuasan kerja (X4) dan variabel Kepemimpinan (X5) merupakan faktor semangat kerja yang juga mempunyai pengaruh bermakna terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut didasarkan atas uji t , yang mana t Hitung kepuasan kerja 4.171 lebih besar dari t Tabel 1.994 dengan tingkat probabilitas 0.0009 dan besarnya sumbangan $r^2 = 20.14\%$. Untuk variabel Kepemimpinan (X5) menghasilkan t Hitung sebesar 2.971 lebih besar dari t Tabel 1.994, dengan tingkat probabilitas 0.00408 dan besarnya sumbangan $r^2 = 11.34\%$.

4. Variabel komunikasi dan partisipasi merupakan variabel yang secara parsial mempunyai pengaruh tidak bermakna terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan ini didasarkan pada hasil analisis dengan menggunakan uji t , yang mana t Hitung Komunikasi (X2) 0.561 lebih kecil dari t Tabel 1.994, dengan tingkat probabilitas 0.57670 dan besarnya sumbangan $r^2 = 0.45\%$. Sedangkan variabel Partisipasi (X3) dengan t Hitung 1.347 lebih kecil dari t Tabel 1.994, dengan tingkat probabilitas 0.18251 dan besarnya sumbangan $r^2 = 2.56\%$.

6.2. Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan, penulis menghasilkan suatu temuan dan sekaligus memberikan saran agar nantinya bermanfaat bagi perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data telah ditemukan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruhnya sangat signifikan. Oleh sebab itu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus lebih menitikberatkan pada kedua variabel tersebut, yaitu bagaimana memotivasi karyawan dengan tepat sehingga mampu memuaskan kebutuhannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Untuk Variabel Motivasi.

Motivasi materiil yang diberikan selama ini adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bisa meraih prestasi semaksimal mungkin tanpa dibatasi oleh perusahaan. Kondisi ini sering menciptakan ketimpangan antar karyawan yang mampu berprestasi dengan karyawan yang kurang berprestasi. Dengan sistem ini sering malah menghambat bagi karyawan yang sebenarnya punya potensi, namun memerlukan waktu yang relatif cukup lama; sementara itu batas waktu evaluasi dari perusahaan adalah hanya tiga bulan. Jika dalam masa evaluasi tersebut karyawan tidak mampu berprestasi maka akan dicabut bantuan uang jalan. Sebenarnya bantuan uang

jalan ini sangat memotivasi karyawan untuk bekerja, karena itu sebaiknya masa evaluasi bisa diperpanjang sampai 6 bulan, dan besarnya uang jalan hendaknya ditingkatkan. Sehingga dengan kebijakan itu karyawan akan lebih bergairan dan punya cukup waktu untuk melaksanakan pekerjaan dan memahami akan profesi sebagai pemasar asuransi.

Sedangkan untuk motivasi yang bersifat non material, hendaknya perlu dilakukan dengan penuh rasa tanggungjawab dan harus bersifat adil. Promosi jabatan yang selama ini dijalankan oleh perusahaan hanya didasarkan prestasi kerja, dan faktor lainnya kurang begitu diperhatikan. Padahal untuk memangku jabatan memerlukan banyak persyaratan yang mesti harus dimiliki oleh seseorang. Di samping itu dalam usaha memotivasi karyawan, hendaknya perusahaan perlu memikirkan untuk mengangkat agen sebagai karyawan tetap; sehingga mereka merasa aman dalam menghadapi masa depannya.

b. Untuk variabel kepuasan kerja.

Perusahaan hendaknya lebih menitikberatkan pada masalah kepuasan kerja karyawan, baik kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap konteks pekerjaannya. Selama ini kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan hanya dimiliki oleh mereka yang mampu berprestasi; sementara bagi mereka yang belum berprestasi merasa bahwa bekerja sebagai agen asuransi kurang memuaskan. Karena itulah perusahaan hendaknya

menciptakan pola baru agar kesan dan image masyarakat terhadap profesi agen asuransi lebih tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan apabila sistem pemberian motivasi telah diberikan dengan baik dan benar serta sistem pembinaan karier yang mampu membangkitkan semangat karyawan untuk meraihnya.

Selanjutnya kepuasan kerja terhadap konteks pekerjaan yang selama ini diberikan dirasakan oleh karyawan kurang memberikan rangsangan yang mampu membangkitkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan hendaknya perlu memperhatikan sarana dan prasarana kerja dan perlu menciptakan suasana lingkungan kerja yang mampu mendukung peningkatan prestasi kerja seluruh karyawan.

2. Disamping memperhatikan masalah motivasi dan kepuasan kerja, perusahaan harus mempertimbangkan faktor lain sebagai bagian dari unsur semangat kerja, yaitu komunikasi, partisipasi dan kepemimpinan.

a. Variabel Komunikasi.

Selama ini komunikasi tidak mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga menimbulkan sikap karyawan yang bekerja masa bodoh dan semaunya sendiri. Untuk menghindari hal tersebut maka perusahaan harus lebih berhati-hati terutama dalam hal seleksi calon karyawan baru. Misalnya dengan cara membuka kesempatan kerja khusus bagi calon karyawan yang memang dengan sungguh-sungguh mau menekuni bidang keagenan asuransi.

b. Variabel Partisipasi.

Dengan melakukan seleksi yang ketat sekaligus akan mendukung tingkat partisipasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut akan tercipta apabila perusahaan mampu memberikan informasi yang lengkap dan benar, sehingga masing-masing karyawan akan mengetahui tugas dan tanggungjawabnya dalam menjalankan tugas, serta mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan kontrak perjanjian yang telah disepakati bersama.

c. Variabel Kepemimpinan.

Selama ini kesempatan karyawan untuk meniti karier yang lebih tinggi hanya didasarkan pada kemampuan karyawan dalam mengejar target produksi. Dengan demikian persyaratan utama untuk menjadi seorang pemimpin dibidang keagenan asuransi harus memiliki kemampuan dan prestasi yang tinggi dibidang pemasaran. Padahal sebenarnya untuk menjadi seorang pemimpin yang sukses dibidang keagenan asuransi memerlukan pengetahuan lain yang lebih penting diluar aspek produksi. Dengan demikian ia akan mampu mengarahkan bawahannya untuk selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Misalnya lebih baik mengangkat karyawan yang prestasi kerjanya cukup, namun ia mempunyai keluwesan dalam pergaulan dimasyarakat dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan; dibanding mengangkat karyawan yang mempunyai prestasi tinggi tetapi mempunyai sikap sombong dan tidak loyal terhadap perusahaan.